

**PENGARUH PENDAPATAN PERUSAHAAN TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA DI PT SEMEN TONASA**

SKRIPSI



**BUDI PRASETIYO
1296142005**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENDAPATAN PERUSAHAAN TERHADAP PERMINTAAN
TENAGA KERJA DI PT SEMEN TONASA**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi untuk memenuhi persyaratan guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi*

**BUDI PRASETIYO
1296142005**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh Budi Prasetyo dengan Nomor Induk Mahasiswa 1296142005, berjudul Pengaruh pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Nomor: 7855/UN.36.22/KM/2018 tanggal 5 Oktober 2018, untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar pada hari Rabu, 10 Oktober 2018

Disahkan oleh
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Makassar

Dr. H. Muhammad Azis, M.Si.
NIP. 19591231 198601 1 005

Panitia Ujian :

- | | | |
|------------------|-------------------------------------|---------|
| 1. Ketua | : Dr. H. Muhammad Azis, M.Si | (.....) |
| 2. Wakil Ketua | : Prof. Dr. Anwar Ramli, S.E., M.Si | (.....) |
| 3. Sekretaris | : Muhammad Imam Ma'ruf, S.P., M.Sc | (.....) |
| 4. Pembimbing I | : Dr. Abdul Rahim, S.P., M.Si | (.....) |
| 5. Pembimbing II | : Dr. Sri Astuty, S.E., M.Si | (.....) |
| 6. Penguji I | : Andi Samsir, S.Pd., M.Si | (.....) |
| 7. Penguji II | : Syamsu Alam, S.Si., M.Si | (.....) |

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa:

Nama : Budi Prasetyo
NIM : 1296142005
Tempat/Tgl Lahir : Tonasa/ 30 Oktober 1994
Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Program : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Pengaruh Pendapatan Perusahaan Terhadap
Permintaan Tenaga Kerja di PT Semen Tonasa.

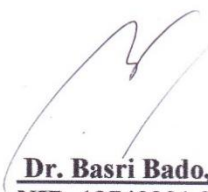
Dengan dosen pembimbing masing-masing :

1. Dr. Abdul Rahim, S.P., M.Si
2. Dr. Sri Astuty, S.E., M.Si

Benar adalah hasil karya sendiri dan bebas dari unsur jiplakan/plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan ketidak benaran, maka saya bersedia untuk dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan tanggung jawab formal untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ekonomi Pembangunan


Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si
NIP. 19740901 200501 1 001

Makassar, 10 Oktober 2018
Yang Membuat



Budi Prasetyo
NIM 1296142005

MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesuatu itu akan jadi kebanggaan, jika sesuatu itu dikerjakan,
Dan bukan hanya dipikirkan.
Jangan menyia-nyiakan waktu, waktu terus berjalan, tetap tegar, tetap berdoa,
tetap mencoba.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan karya ini tulus dan ikhlas untuk orang-orang yang selalu
mendoakan dan menyayangiku, keluarga dan sahabat-sahabat tercinta.
Semoga Allah SWT senantiasa menganugrahkan Rahmat petunjuk dan
Karunianya kepada kita semua...
Amin Ya Robbal Alamin*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT Semen Tonasa. Data yang dipergunakan adalah data time series, yaitu periode 1997-2016. Dalam menganalisis pengaruh pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja, maka digunakan analisis dengan uji statistik dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendapatan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja dengan nilai koefisien regresi 0,705.

Kata kunci: Permintaan Tenaga Kerja, Pendapatan

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of corporate income on labor demand in PT Semen Tonasa. The data used is time series data, namely the period 1997-2016. In analyzing the influence of corporate income on the demand for labor, then the analysis is used with statistical tests and classical assumption tests.

The results of this study indicate that corporate income has a positive and significant effect on the demand for labor with a regression coefficient of 0.705.

Keywords: Labor demand, income

KATA PENGANTAR



Assalamu `Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan banyak rasa syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, karunia dan anugerah-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW, beserta segala orang-orang yang tetap setia meniti jalannya sampai akhir zaman. Skripsi dengan judul **"Pengaruh Pendapatan perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja Di PT Semen Tonasa"** disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana strata satu (S1) pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta saran-saran dari berbagai pihak, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Husein Syam selaku rektor Universitas Negeri Makassar yang telah memberi kesempatan untuk menempuh pendidikan di Universitas negeri Makassar.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Azis, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar, serta para pembantu dekan yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si., sebagai ketua program studi Ekonomi Pembangunan Universitas Negeri Makassar.
4. Bapak Dr. Abd Rahim, S.P., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan informasi, pelajaran, saran arahan, motivasi, dan dukungan selama penulisan skripsi.
5. Ibu Dr. Sri Astuty, S.E., M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membagi ilmunya, memberikan bantuan, petunjuk serta arahan dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Andi Samsir, S.Pd., M.Si., selaku penguji I dan Syamsu Alam, S.Si., M.Si. selaku penguji II yang telah meluangkan waktu mengikuti seminar-seminar penulis, serta terima kasih atas kritikan dan sarannya.
7. Bapak/ibu dosen dan staf fakultas ekonomi, khususnya Program studi Ekonomi Pembangunan yang telah banyak membimbing penulis dalam proses akademik selama masa perkuliahan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tuaku yang tercinta, ayahanda Watrom Salam dan ibunda Syamsiah, terima kasih atas segala doa yang terus diberikan kepada saya selama menempuh ilmu, bekerja keras dalam membiayai kuliahku dan semua dukungan serta semangat dalam menjalani masa-masa kuliah. Terima kasih juga kepada kakak yang selalu memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan Ridho-Nya kepada kita sekeluarga, Aamiin.
9. Saudara-saudariku Ekonomi Pembangunan, terkhusus Ahmad idris, Hady, Anis Chandra, Fajrul dan semua teman-teman yang penulis tidak bisa

10. sebutkan satu persatu yang bersama-sama dengan penulis dari awal hingga akhir masa perkuliahan, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua takkan mungkin penulis sampai disini.
11. Teman-teman KKN REG Angkatan XXXIV di Desa Kendenan, Ardianyah arifin, Syahrul ramadhan, Sahrul, yang telah memberi pelajaran dan pengalaman berharga yang tidak pernah penulis dapatkan sebelumnya.
12. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini yang tidak sempat disebutkan satu-persatu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan dimasa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Penulis

BUDI PRASETIYO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Fungsi Produksi <i>Cobb-Douglas</i>	9
2.2.2 Pendapatan	11
2.2.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja	16

2.2.4 Teori-teori Ketenagakerjaan	23
2.3 Kerangka Pikir Penelitian.....	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.2 Variabel dan Desain Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel Data Penelitian	29
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Rancangan Analisis Data.....	31
3.6.1 Uji Statistik.....	31
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
BAB IV PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian.....	38
4.2 Pengaruh Produksi dan Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT. Semen Tonasa	41
4.3 Hasil Penelitian	45
4.3.1 Pengaruh Produksi Terhadap Permintaan Tenaga Tenaga Kerja di PT.Semen Tonasa Periode 1997-2016	48
4.3.2 Pengaruh Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT.Semen Tonasa Periode 1997-2016	49

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Saran	51

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi dan Pendapatan Perusahaan PT. Semen Tonasa	
Periode 2011-2015	4
Tabel 4.1 Perkembangan Produksi dan Pendapatan Perusahaan di PT. Semen	
Tonasa	45
Tabel 4.2 Analisis Pengaruh Produksi dan Pendapatan Terhadap	
Permintaan Tenaga Kerja	48

DAFTAR GAMBAR

Gmbar 2.1 Teori Permintaan Tenaga Kerja	19
Gambar 2.2 Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Pada Suatu Daerah	22
Gambar 2.3 Kondisi Pasar Tenaga kerja.....	24
Gambar 2.3 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 3.1 Desain Judul Penelitian	32
Gambar 4.1 Trend Permintaan Tenaga Kerja, Produksi dan Pendapatan Periode 1997-2016	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah lapangan pekerjaan tidak dapat disangkal lagi merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi dalam pembangunan. Lapangan pekerjaan ini berfungsi sebagai wahana untuk menempatkan manusia dalam posisi sentral dalam pembangunan. Lapangan kerja merupakan sumber pendapatan bagi angkatan kerja yang bekerja. Besar atau kecilnya jumlah pendapatan yang diperoleh dari lapangan pekerjaan menentukan kemakmuran sebuah keluarga. Selain itu kerja juga merupakan wahana bagi sumber daya manusia untuk mengekspresikan diri mereka selaku makhluk pembuat alat. Kerja merupakan kegiatan mengekspresikan kreativitas serta kemampuan manusia dan merupakan salah satu wahana pengabdian bagi sumber daya manusia yang bersangkutan. Dilain pihak, jika terdapat pengangguran dalam suatu masyarakat, hal ini kurang efisiennya pemanfaatan salah satu modal dasar dan dibatasinya pilihan yang tersedia. Bahkan jika pengangguran itu mencapai tingkat yang cukup tinggi, hal itu dapat mengganggu stabilitas ekonomi masyarakat yang bersangkutan (Hasibuan, 2009:99)

Permintaan akan tenaga kerja merupakan fungsi tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Tiap perusahaan mempunyai jumlah dan fungsi permintaan yang berbeda sesuai dengan besar kecilnya perusahaan atau produksi jenis

usaha, penggunaan teknologi, serta kemampuan manajemen dari pengusaha yang bersangkutan (Sumarsono, 2003).

Upah tenaga kerja bagi perusahaan merupakan biaya produksi sehingga dengan meningkatnya upah tenaga kerja akan mengurangi keuntungan perusahaan. Pada umumnya untuk memaksimalkan keuntungan perusahaan disamping dengan cara meminimalkan biaya juga mengoptimalkan input produksi. Dengan meningkatnya upah berarti meningkatkan biaya produksi dan berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja (Arianti, 2003).

Menurut Simanjuntak (1998), pengupahan pada umumnya menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong produktifitas kerjanya.

Bertambahnya jumlah perusahaan di suatu daerah yang memproduksi barang yang sama diperkirakan akan meningkatkan jumlah produksi sehingga nilai output suatu daerah akan mengalami peningkatan. Para pengusaha akan meningkatkan kapasitas produksinya dengan sejumlah modal. Demikian juga dengan tenaga kerja, apabila jumlah tenaga kerja yang digunakan oleh perusahaan jumlahnya besar maka akan menghasilkan output yang besar pula, sehingga semakin banyak kemungkinan untuk terjadi penambahan output produksi atau tenaga kerja (Mazt 1990, dalam Riky, 2012).

Simanjuntak (1998), menyatakan bahwa pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh sebab itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi.

Keberadaan PT Semen Tonasa sebagai produsen semen terbesar di Kawasan Indonesia timur memberikan gambaran kehidupan yang menjanjikan bagi sebagian orang untuk mengais rezeki di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup. Peningkatan jumlah pendapatan perusahaan merupakan fenomena yang tidak bisa dihindari, bahkan setiap tahun terus mengalami peningkatan. Fenomena ini semakin menambah keragaman PT Semen Tonasa dalam bidang ekonomi, sosial, politik, namun di sisi lain juga mendatangkan masalah baru khususnya dalam hal jumlah tenaga kerja Berikut data perkembangan pendapatan perusahaan di PT Semen Tonasa periode 2011-2015 :

Tabel 1.1 Pendapatan Perusahaan PT.Semen Tonasa Periode 2011-2015

Tahun	Pendapatan (000 Rupiah)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)
2011	3,039,863,341	1.502
2012	3,753,269,551	1.962
2013	4,965,375,235	1.897
2014	5,492,515,275	1.791
2015	5,256,963,983	1.724

Sumber : Data PT.Semen Tonasa 2011-2015

Berdasarkan tabel 1.1. Menunjukkan bahwa jumlah nilai pendapatan perusahaan terjadi peningkatan pada priode 2011-2014 dan mengalami penurunan di tahun 2015 dimana peningkatan ditahun 2014 sebesar 5,4 triliun mengalami penurunan menjadi 5,2 triliun. Sedangkan jumlah tenaga kerja tidak mengalami peningkatan.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang diatas,maka menarik diteliti mengapa **“Pengaruh Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT. Semen Tonasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, adapun rumusan masalah yang peneliti rumuskan adalah pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Menganalisis pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain untuk:

1. Bagi penulis, penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga dan menambah pengetahuan mengenai hal yang diteliti.
2. Sebagai bahan masukan dan rekomendasi bagi perusahaan dalam perumusan kebijakan terutama dibidang ketenagakerjaan.
3. Bagi peneliti lain penelitian ini menjadi bahan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Annisa Nisfihani (2013) dengan judul skripsi “Pengaruh upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja pada sector pertambangan Kabupaten Kutai Kartanegara” permintaan tenaga kerja merupakan salah satu solusi pemerintah bekerjasama dengan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran di Indonesia, dan dilaksanakan untuk memenuhi quota tenaga kerja pada perusahaan khususnya di sector pertambangan Kab. Kutai Kartanegara. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja di sektor pertambangan Kab. Kutai Kartanegara secara simultan, parsial dan mencari yang paling dominan pengaruhnya di antara upah dan output.

Naomi Octalia Sembiring (2015) dengan judul skripsi “Analisis permintaan tenaga kerja di Indonesia tahun 2000-2010 (Studi kasus: industry manufaktur menengah dan besar)” Penelitian ini menggunakan pendekatan panel data mewakili 21 sektor industri berdasar klasifikasi 2-digit ISIC. Sementara itu, metode *regresi Fixed Effect least Squares Dummy Variable* (LSDP) diaplikasikan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat output, modal kerja, upah dan jumlah perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

permintaan tenaga kerja di industri manufaktur menengah dan besar di Indonesia.

Fahrul Riza dan Janny Rowena (2014) dengan judul skripsi “Pengaruh perubahan tingkat upah terhadap output dan permintaan tenaga kerja subsektor industri pengolahan di DKI Jakarta” Hasil penelitian menunjukkan kenaikan upah sebesar 9 persen berakibat pada naiknya permintaan terhadap output disubsektor makanan sebesar Rp. 283 miliar, subsektor minuman Rp 9,32 miliar, tekstil Rp. 31,65, miliar. Demikian juga subsektor yang paling tinggi peyerapan tenaga kerjanya akibat kenaikan upah adalah subsektor pakaian jadi 11.573 orang, diikuti oleh subsektor karet dan plastik 5.082 orang, makanan 4.403 orang dan kendaraan bermotor 3.444 orang. Dengan demikian subsektor pakaian jadi merupakan subsektor yang paling padat karya dibandingkan subsektor industry lainnya. Hal ini cukup menjelaskan mengapa perusahaan garmen dan tekstil banyak yang merelokasi pabriknya keluar Jakarta.

Octrani Permata P.E (2014) dengan judul skripsi “Analisis permintaan tenaga kerja industri kecil menengah (IKM) *Furniture/Mebel Kayu* di kabupaten Jepara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengeluaran tenaga kerja non upah tidak memiliki pengaruh terhadap variabel permintaan tenaga kerja, sedangkan variabel upah memiliki pengaruh negatif signifikan dan nilai investasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja.

Dheni Purwaningtyas (2015) dengan judul skripsi “Analisis pengaruh tingkat upah dan volume produksi terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil kerupuk Kota Kendal” tingkat upah tidak berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja Karena tidak signifikan, dan nilai elastilitasnya sebesar -0,526. Sedangkan volume produksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja dengan nilai elastilitasnya sebesar 0,640. Nilai R² sebesar 0,583 yang berarti 58,3 persen variabel dependen (permintaan tenaga kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (tingkat upah dan volume produksi). Sedangkan sisanya 41,7 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Hasil pengujian dalam simultan menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen (tingkat upah dan volume produksi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (permintaan tenaga kerja).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pendapatan

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan. Pendapatan rumah tangga ditentukan oleh tingkat upah sebagai faktor produksi tenaga kerja.(Sukirno, 2011).

Salah satu konsep paling mendasar ilmu ekonomi dalam mengukur kondisi ekonomi seseorang atau rumah tangga yaitu melalui tingkat

pendapatan. Pendapatan merupakan hasil yang didapat dari kegiatan yang dilakukan untuk menghitung pendapatan dapat digunakan rumus :

$$\pi = TR - TC \dots\dots\dots (II.1)$$

Keterangan :

π = Pendapatan

TR = Total Penerimaan

TC = Total Biaya yang diperlukan

Pendapatan atau income masyarakat adalah hasil penjualan dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi dan sektor ini membeli faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku di pasar faktor produksi. Harga faktor produksi di pasar ditentukan oleh tarik menarik antara penawaran dan permintaan.

Fungsi Keuntungan *Cobb-Douglas*

Secara umum pendapatan bersih atau keuntungan merupakan selisih antara pendapatan kotor dengan pengeluaran total. Secara teknis, keuntungan dihitung dari hasil pengurangan antara total penerimaan (*total revenue*) dengan total biaya (*total cost*). Kemudian dalam analisis ekonomi digolongkan juga sebagai *fixed cost* (biaya tetap) dan *variable cost* (biaya tidak tetap).

Jadi pendapatan usaha merupakan selisih antara penerimaan dan semua biaya yang betul-betul dikeluarkan pemilik usaha. (Menurut Sharma:1981, Debertin:1986, Soekartawi:1995 dalam Rahim,2012:40).

Pendapatan bersih atau keuntungan usaha dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\pi = TR - TC \dots \dots \dots (II. 2)$$

atau

$$\pi = TVP - TFC \dots \dots \dots (II. 3)$$

di mana :

π	: keuntungan
TR	: <i>total revenue</i>
TVP	: <i>total value of the product</i>
TC	: <i>total cost</i>
TFC	: <i>total factor cost</i>

Untuk memperoleh keuntungan maksimum (π) digunakan rumus :

$$Py. MP_{xi} - P_{xi} = 0 \dots \dots \dots (II. 4)$$

$$MP_{xi} = \beta_i Y/X_i \dots \dots \dots (II. 5)$$

di mana :

P_y	: harga output per unit
MP_{x_i}	: produk marginal
P_{x_i}	: harga rata-rata input x_i per unit
β_i	: koefisien regresi input x_i
Y	: output rata-rata
X_i	: rata-rata jumlah penggunaan input x_i

Sehingga di peroleh :

$$NPM_{xi} = P_{X_i} \dots \dots \dots (II. 6)$$

di mana :

NPM_{xi}	: nilai produk marginal
------------	-------------------------

Diasumsikan bahwa pengusaha (produsen) memaksimumkan keuntungan dari pada memaksimumkan kepuasan (utilitas) usahanya maka fungsi keuntungan yang diturunkan dari fungsi produksi *Cobb-Douglas*

dapat diturunkan dengan teknik *unit output price Cobb-Douglas profit function (UOP-CDPF)*. (Soekartawi, 1994 dalam Rahim, 2012:41).

Fungsi keuntungan tersebut merupakan fungsi yang melibatkan harga faktor produksi yang telah dinormalkan dengan harga output. Berkenaan dengan input yang dipergunakan, (Yotopoulos dan Nugent, 1976; dan Widodo, 1986 dalam Rahim, 2012:41) untuk menotasikan fungsi keuntungan jangka pendek sebagai berikut :

$$\pi = pF(X_1, \dots, X_m; Z_1, \dots, Z_n) - \sum_{i=1}^m c_i' X_i \dots \dots \dots (II. 7)$$

di mana :

π : keuntungan jangka pendek
 p : harga input
 c_i' : harga input variabel ke- i
 Z_1 : input tetap
 X_1 : input variabel

Dalam jangka pendek diasumsikan tidak terdapat perubahan teknologi yang nyata, para pengusaha menggunakan teknologi yang sama, sehingga hanya variabel lain selain teknologi saja yang digunakan terhadap pendapatan pengusaha, misalnya lahan, tenaga kerja, umur kepala keluarga, jumlah anggota keluarga, dan lain-lain.

Keuntungan maksimum tercapai pada saat nilai produk marginal sama dengan harga input. Secara matematis dapat dirumuskan :

$$p \frac{\partial F(X, Z)}{\partial X_i} = c_i, i = 1, 2, \dots, m \dots \dots \dots (II. 8)$$

Menurut Yotopoulos dan Lau, 1971 dalam Rahim (2012:42), dengan menyatakan $c_i = c_i'/p$ sebagai harga input ke- i yang dinormalkan, maka persamaan (II.8) dapat ditulis :

$$\frac{\partial F}{\partial X_i} = c_i \quad i = 1, 2, \dots, m \dots \dots \dots (II.9)$$

Dengan menormalkan persamaan (II.29), maka persamaan menjadi :

$$\pi^* = \frac{\pi}{p} = pF(X_1 \dots, X_m; Z_1 \dots, Z_n) - \sum_{i=1}^m c_i' X_i^* \dots \dots \dots (II.10)$$

di mana : π^* di kenal sebagai fungsi keuntungan UOP

Persamaan (II.10) dapat memecahkan kuantitas optimal input variabel, yang dinyatakan sebagai X_i^* , yaitu sebagai fungsi harga input variabel yang dinormalkan dan kuantitas tetap, maka persamaannya:

$$X_i^* = f_i(c, Z) \quad i = 1, 2, \dots, m \dots \dots \dots (II.11)$$

Dengan mensubstitusikan persamaan (II.11) ke (II.7), maka fungsi keuntungan menjadi:

$$\pi = pF(X_1^* \dots, X_m^*; Z_1 \dots, Z_n) - \sum_{i=1}^n c_i' X_i^* \dots \dots \dots (II.12)$$

Atau

$$\pi = G(p, c_1 \dots, c_m; Z_1, \dots, Z_n) \dots \dots \dots (II.13)$$

Persamaan (II.13) merupakan fungsi keuntungan yang memberikan nilai maksimum keuntungan jangka pendek untuk setiap set nilai (p, c', Z) . Dengan melihat fungsi pada persamaan (II.13) maka selanjutnya dapat ditulis:

$$\pi = PG^*(c_i; Z_j) \dots \dots \dots (II.14)$$

Jika persamaan (II.14) dinormalkan dengan harga output maka

$$\pi^* = \frac{\pi}{p} = G^*(c_1 \dots, c_m; Z_1 \dots, Z_n) \dots \dots \dots (II. 15)$$

Fungsi keuntungan *Cobb-Douglas* merupakan fungsi harga dari input variabel yang di normalkan dengan harga output dan sejumlah input tetap sehingga dapat mengatasi variasi harga yang kecil. Bila diasumsikan hubungan antara faktor-faktor produksi dengan produksi merupakan fungsi produksi *Cobb-Douglas*, maka fungsi keuntungan yang dinormalkan ditulis sebagai berikut :

$$\pi^* = A \Pi (c_i^*)^{\alpha_i} \Pi (Z_j)^{\beta_j} \dots \dots \dots (II. 16)$$

Dalam bentuk logaritma natural (menurut Yotopoulos dan Lau, 1971; Sadoulet dan Janvry, 1995 dalam Rahim 2012:43; Rahim dan Hastuti, 2018:8). persamaan (II.16) dapat ditulis:

$$\ln \pi^* = \ln A^* + \sum_{i=1}^m \alpha_i * \ln C_i^* + \sum_{j=1}^n \beta_j * \ln Z_j \dots \dots \dots (II. 17)$$

di mana :

- π^* : keuntungan yang dinormalkan dengan harga output
- A^* : intercep
- α_i^* : koefisien harga input variabel
- β_j^* : koefisien input tetap
- C_i^* : harga input variabel yang dinormalkan dengan harga output
- Z_j : input tetap

Fungsi keuntungan yang dinormalkan yang diturunkan dari fungsi produksi *Cobb-Douglas* dapat digunakan karena memberikan nilai elastisitas input-output (perubah harga output dan input) yang lebih baik dibanding dengan fungsi keuntungan translog (Lau dan Yotopoulos, 1979;

Mandaka dan Hutagol, 2005; Kalirajan dan Shand, 1981 *dalam* Rahim 2012:43; Rahim, 2018:9).

2.2.2 Konsep Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi, tenaga kerja lebih penting dari pada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air, dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang.

Tenaga kerja di Indonesia adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas dan penduduk yang berumur dibawah 10 tahun digolongkan bukan tenaga kerja atau penduduk usia muda. Alasan pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum didasarkan kenyataan bahwa dalam batas umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia terutama di pedesaan yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Alasan lain penggunaan umur 10 tahun keatas oleh Badan Pusat Statistik (BPS), batasan umur minimum ini merupakan upaya pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dibawah umur 10 tahun, namun sejak dilaksanakan Sakernas 2001, batas usia kerja yang semula 10 tahun diubah pemerintah menjadi 15 tahun atau lebih mengikuti definisi yang dianjurkan oleh International Labour Organisation (ILO) .

Didalam pengertian tenaga kerja, tenaga kerja dibedakan menjadi dua golongan yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Golongan angkatan kerja yaitu kelompok yang ikut serta dalam pasar tenaga kerja, kelompok terbagi menjadi dua golongan yaitu golongan bekerja dan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Sedangkan golongan yang bukan angkatan kerja terbagi menjadi tiga kelompok yaitu kelompok bersekolah, mengurus rumah tangga, dan penerima pendapatan. Meskipun kelompok ini tidak bekerja tetapi secara fisik dan mental mereka mampu bekerja dan sewaktu-waktu dapat masuk kedalam kelompok angkatan kerja potensial.

2.2.3 Teori Permintaan Tenaga Kerja

Menurut Sonny sumarsono (2009:12), permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini, dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil. Permintaan tenaga kerja berlainan dengan permintaan barang dan jasa, konsumen membeli barang karena barang tersebut memberikan kegunaan (utility), akan tetapi pengusaha meminta seseorang sebagai tenaga kerja adalah untuk memproduksi barang atau jasa untuk dijual. Dengan kata lain, pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja tergantung pertambahan permintaan pengusaha terhadap barang yang diproduksinya. Permintaan tenaga kerja ini disebut *derived demand*. Misalnya meningkatnya permintaan terhadap perumahan

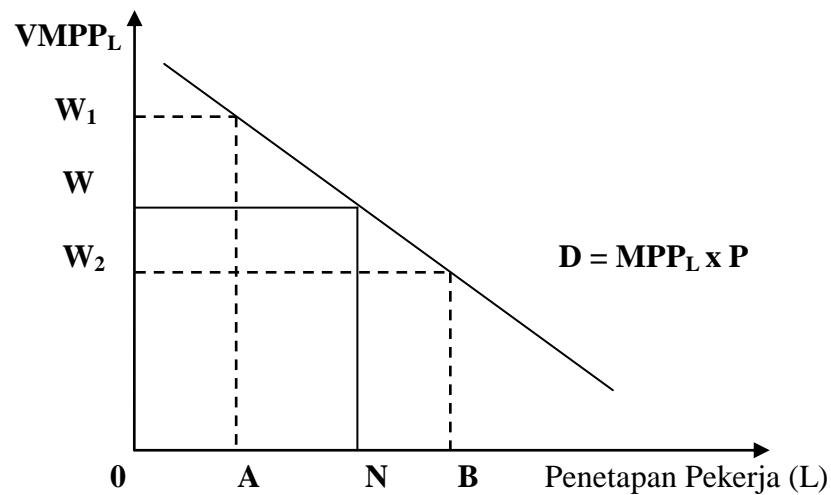
akan menimbulkan tambahan permintaan terhadap karyawan bangunan.

Permintaan tenaga kerja atau kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perkembangan ekonomi dapat dilihat dari kesempatan kerja (orang yang telah bekerja) dari setiap sektor atau kebutuhan tenaga kerja merupakan jumlah kesempatan kerja yang bersedia di dalam sistem ekonomi, yang dinyatakan dalam jumlah satuan orang yang bekerja pada masing-masing sektor untuk melakukan kegiatan produksi. Dalam arti yang lebih luas, kebutuhan ini tidak saja menyangkut jumlahnya, tetapi juga kualitasnya (pendidikan dan keahlian). Karena mereka yang bekerja tidak seluruhnya memiliki jam kerja normal (*full employment*), maka kebutuhan tenaga kerja dalam analisa-analisa tertentu juga dinyatakan dalam satuan ekivalen pekerja penuh (*full-time worker equipment*). Normatif yang digunakan untuk satu ekivalen pekerja penuh adalah 35 jam kerja per minggu, ada yang menggunakan 40 jam kerja per minggu, karena tiap-tiap sektor biasanya memiliki jumlah jam kerja yang berbeda, dan akan lebih baik lagi bila digunakan normatif yang juga berbeda antar sektor.

Untuk melihat besarnya permintaan tenaga kerja atau orang yang telah bekerja dapat juga menggunakan metode elastisitas kesempatan kerja. Tingkat elastisitas merupakan koefisien daya serap lapangan kerja. Koefisien ini menunjukkan besarnya persentase perubahan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan atau diminta terhadap besarnya persentase perubahan output.

Secara teoretis dalam negara yang sedang berkembang bila pertumbuhan ekonomi meningkat maka permintaan tenaga kerja atau partisipasi rakyat dalam pembangunan akan meningkat pula. Dengan demikian faktor-faktor yang dapat meningkatkan demand tenaga kerja adalah pertumbuhan ekonomi, atau jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan atau demand dari masyarakat. Dimana permintaan tersebut dipengaruhi oleh kegiatan ekonomi dan juga tingkat upah. Menurut teori klasik permintaan tenaga kerja tergantung pada upah, yaitu semakin rendah upah, semakin banyak permintaan tenaga kerja dalam suatu perekonomian. Proses terjadinya penempatan atau hubungan kerja melalui penyediaan permintaan tenaga kerja dinamakan pasar kerja.

Gambar 2.1 dibawah menjelaskan mengenai kurva permintaan tenaga kerja yang memiliki kemiringan (Slope) yang negatif. Kurva permintaan tersebut menjelaskan mengenai hubungan antara besarnya tingkat upah dengan jumlah tenaga kerja. Kurva tersebut memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi tingkat upah yang diminta maka akan mengakibatkan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta. Sebaliknya apabila tingkat upah yang diminta semakin rendah maka jumlah permintaan akan tenaga kerja akan meningkat.



Gambar 2.1 Fungsi Permintaan terhadap Tenaga Kerja

Garis D menggambarkan besarnya nilai hasil marginal tenaga kerja (*value marginal physical product of labor, VMPP_L*) untuk setiap tingkat penempatan pekerja. Bila misalnya jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan sebanyak $OA=100$ orang, maka nilai hasil kerja yang ke-100 dinamakan VMPP_L dan besarnya sama dengan $MPPL \times P = W_1$. Nilai ini lebih besar daripada tingkat upah yang sedang berlaku (W). Oleh sebab itu, laba pengusaha akan bertambah dengan menambah tenaga kerja baru. Pengusaha dapat terus menambah laba perusahaan dengan memperkerjakan orang hingga ON . Dititik N pengusaha mencapai laba maksimum dan nilai $MPPL \times P$ sama dengan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja.

Penyerapan tenaga kerja dapat diturunkan dari fungsi produksi dalam suatu aktivitas ekonomi. Produksi merupakan suatu transformasi dari input (faktor produksi) menjadi output atau keluaran. Jika diasumsikan bahwa suatu proses produksi hanya menggunakan dua jenis faktor

produksi yaitu tenaga kerja (L) dan modal (K) maka fungsi produksinya adalah:

$$Q = f(L, K) \dots \dots \dots (1)$$

Dalam menganalisis penentuan penyerapan tenaga kerja, diasumsikan bahwa hanya ada dua input yang digunakan, yaitu modal (K) dan tenaga kerja (L). Tenaga kerja (L) dalam hal ini diukur dengan tingkat upah yang diberikan kepada para pekerja (W), sedangkan untuk modal (K) diukur dengan tingkat suku bunga (r).

$$WL = [P \cdot f(L, K)] - rK - \pi \dots \dots \dots (2)$$

$$L^d = \frac{[P \cdot Q] - rK - \pi}{W} \dots \dots \dots (3)$$

Dimana :

L^d = permintaan / penyerapan tenaga kerja

W = upah tenaga kerja

P = harga jual barang per unit

K = modal (investasi)

r = tingkat suku bunga

Q = output (PDRB)

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui bahwa permintaan tenaga kerja (L) merupakan fungsi dari output (produktivitas tenaga kerja), tingkat suku bunga (r), modal (investasi), dan tingkat upah merupakan faktor penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menyerap tenaga kerja.

Menurut Sumarsono (2003), perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

- a) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Konsumen akan memberikan respon apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi, mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau *scale effect*.
- b) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan penggunaan mesin-mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).
- c) Kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun sebagai akibat dari kenaikan upah. Apabila tingkat upah naik sedangkan harga input lain tetap, berarti harga tenaga kerja relatif lebih mahal dari input lain. Situasi

ini mendorong pengusaha untuk mengurangi penggunaan tenaga kerja yang relatif mahal dengan input-input lain yang harga relatifnya lebih murah guna mempertahankan keuntungan yang maksimum.

Manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses produksi, sehingga dapat dikatakan kesempatan kerja akan meningkat jika output meningkat. Hubungan antara kesempatan kerja dan output dapat dilihat berdasarkan rasio kesempatan kerja – output. Menurut Arthur Okun (1974), tingkat pengangguran minimal (4%/ tahun) akan tercapai apabila seluruh kapasitas produksi terpakai (kesempatan kerja penuh atau full employment). Konsekuensi pemikiran Okun adalah pentingnya menjaga perekonomian agar berada dalam keadaan kesempatan kerja penuh. Seandainya terdapat hubungan proporsional antara tingkat output (Q) dan kesempatan kerja (L) dimana hubungan proporsionalnya dilambangkan dengan c, maka:

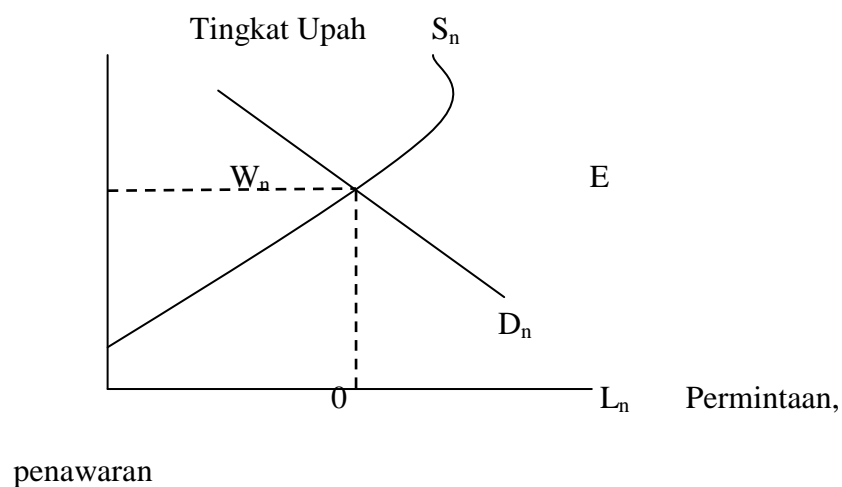
$$L = cQ$$

$$\Delta L / \Delta Q = c$$

Dari persamaan diatas dapat segera diketahui bahwa untuk menambah kesempatan kerja, output harus tumbuh, sebab setiap unit pertambahan output akan menambah kesempatan kerja sebanyak c unit. Semakin besar nilai c, maka jumlah kesempatan kerja yang tersedia akibat bertambahnya 1 unit output akan semakin besar.

2.2.4 Keseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenaga kerja pasar secara bersama menentukan suatu tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Perpotongan antara penawaran (S_n) dan permintaan (D_n) disebut titik ekuilibrium, menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh keluarga maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan. S_n dan D_n dalam Gambar 2.2 dapat dipandang sebagai penawaran dan permintaan untuk suatu daerah. Penawaran tenaga kerja untuk daerah dapat dipandang sebagai perjumlahan penawaran dari seluruh keluarga yang ada di daerah tersebut. Permintaan untuk suatu daerah dapat dipandang sebagai jumlah dari seluruh perusahaan yang ada di daerah tersebut.



Gambar 2.2 : Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja pada Suatu Daerah

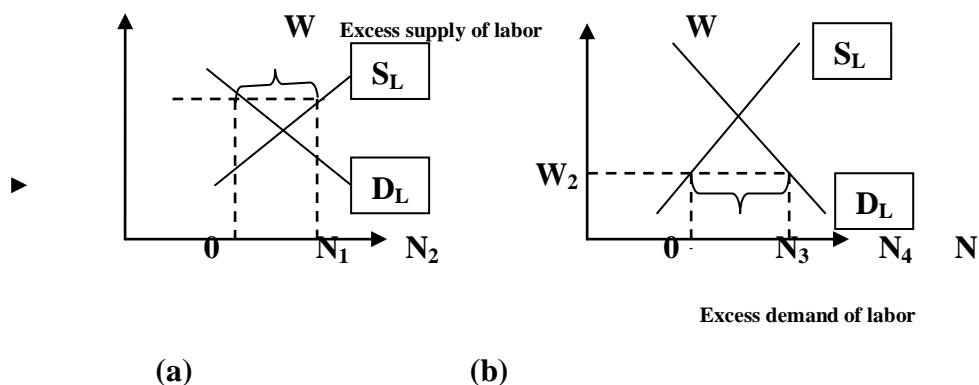
Perpotongan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja disebut titik equilibrium. Menentukan besarnya penempatan atau jumlah orang yang bekerja (L_n) dan tingkat upah yang berlaku (W_n) yang kemudian dipakai sebagai patokan baik oleh angkatan kerja maupun oleh pengusaha di daerah yang bersangkutan. S_n dan D_n pada gambar 2.2 diatas dapat dipandang sebagai permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk suatu daerah. Dimana baik buruh maupun pengusaha sepakat untuk menawarkan dan mempekerjakan sebanyak L_n tenaga kerja dengan tingkat upah W_n .

Ketidakseimbangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja pada suatu tingkat upah tertentu mungkin saja dapat terjadi dalam pasar tenaga kerja. Ketidakseimbangan ini dapat berupa:

- Lebih besarnya penawaran dibanding permintaan tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*).
- Lebih besarnya permintaan dibandingkan penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand of labor*).

Gambar 2.3

Berbagai Kondisi dalam Pasar Tenaga Kerja



Pada Gambar 2.3 (a) terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 sebanyak $N_1 - N_2$. Pada Gambar 2.3 (b) terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 orang, sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 orang.

Menurut Teori Lewis dalam Mulyadi (2003), kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan *output* dan penyediaan tenaga kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah daripada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

Keseimbangan dalam permintaan tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja bagi Kaum Klasik akan selalu terjadi karena adanya upah yang fleksibel dan semua pelaku ekonomi bereaksi secara cepat dan rasional terhadap adanya perubahan harga. Kondisi yang demikian menyebabkan tidak mungkin terjadi pengangguran sukarela. Pengangguran sukarela terjadi karena mereka tidak bersedia bekerja pada tingkat upah yang berlaku. Kelebihan jumlah tenaga kerja yang menawarkan diri untuk bekerja akan mendorong tingkat upah turun. Menurunnya tingkat upah berarti menurunnya biaya marginal dalam menghasilkan output. Akibatnya, biaya produksi turun dan permintaan akan hasil produksi kembali meningkat. Selanjutnya kondisi ini akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja, sehingga terbentuk titik keseimbangan baru dengan upah yang lebih rendah dan kondisi *full employment* dapat tercapai kembali (Boediono, 2008).

Namun, pandangan Kaum Klasik mengenai keseimbangan dalam pasar tenaga kerja dibantah oleh Keynes. Menurut Keynes, proses menuju posisi *equilibrium* baru dalam kenyataannya memakan waktu yang cukup lama, tergantung pada seberapa besar hambatan-hambatan yang merintangi proses tersebut. Hambatan-hambatan ini antara lain:

- a. Ketegaran dan fleksibilitas yang tidak sempurna dari harga-harga dan upah.

b. Kelambatan reaksi para pelaku ekonomi (produsen, konsumen dan buruh) terhadap situasi ekonomi yang baru. Hal ini salah satunya disebabkan karena tidak diperolehnya informasi yang cukup mengenai situasi baru ini.

Dalam kondisi adanya ketegaran dari tingkat upah yang tidak memungkinkan untuk turun, maka proses kembalinya kondisi *full employment* dari klasik tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, Keynes menyarankan bahwa perlunya adanya peran pemerintah dalam memperbaiki kondisi keseimbangan pasar tenaga kerja dengan cara meningkatkan pengeluaran pemerintah, menurunkan pajak dan tingkat bunga. Namun, apabila permintaan tenaga kerja meningkat terlalu cepat dan kuat, maka akan menimbulkan inflasi. Kondisi ini disikapi pemerintah antara lain dengan menurunkan pengeluarannya dengan cara pengurangan pos-pos pengeluaran tertentu dalam APBN, menaikkan pajak, menaikkan tingkat bunga dan tindakan-tindakan pengendalian moneter.

2.2.5 Teori-teori Ketenagakerjaan

1. Teori Klasik Adam Smith

Adam smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar

ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (*necessary condition*) bagi pertumbuhan ekonomi.

2. Teori Malthus

Sesudah Adam Smith, Thomas Robert Malthus (1766-1834) dianggap sebagai pemikir klasik yang sangat berjasa dalam pengembangan pemikiran-pemikiran ekonomi. Thomas Robert Malthus mengungkapkan bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi pasti mengakibatkan turunnya produksi perkepala dan satu-satunya cara untuk menghindari hal tersebut adalah melakukan kontrol atau pengawasan pertumbuhan penduduk. Beberapa jalan keluar yang ditawarkan oleh Malthus adalah dengan menunda usia perkawinan dan mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan maka pengurangan penduduk akan diselesaikan secara alamiah antarlain akan timbul perang, epidemi, kekurangan pangan dan sebagainya.

3. Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (*labor union*) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh

dari penurunan tingkat upah.

Kalaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunya harga-harga.

Kalau harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (*marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam mempekerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marginal labor turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran menjadi semakin luas.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Permintaan tenaga kerja di PT.semen tonasa diasumsikan dipengaruhi oleh pendapatan perusahaan. Perubahan pendapatan perusahaan akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, dengan semakin rendah pendapatan perusahaan maka pihak perusahaan akan mengurangi jumlah permintaan tenaga kerja.

Dengan melihat asumsi bahwa variabel-variabel yang berpengaruh dalam permintaan tenaga kerja di PT.Semen Tonasa adalah pendapatan perusahaan. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagaimana pada gambar 2.2 di bawah ini:



Gambar 2.2 : Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian digunakan untuk menunjukkan arah penyusunan penelitian dan mempermudah dalam menganalisa masalah yang dihadapi, maka diperlukan suatu kerangka pikir yang akan memberikan gambaran tahap-tahap penelitian untuk mencapai kesimpulan.

Banyak variabel yang mempengaruhi pendapatan pengusaha dalam menjalankan usahanya. Variabel dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja di PT.Semen Tonasa.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

Pendapatan perusahaan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap permintaan tenaga kerja pada PT. Semen Tonasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sekunder dengan jenis data runtun waktu (time series) selama kurun waktu 1997-2016 (20 tahun). Dengan data yang digunakan bersumber dari PT.Semen Tonasa dalam angka dan sumber-sumber lainnya yaitu jurnal-jurnal dan hasil penelitian. Adapun data yang diperlukan antara lain data jumlah orang yang bekerja di PT.Semen Tonasa, sebagai data untuk menganalisis permintaan tenaga kerjanya, pendapatan perusahaan dalam satuan rupiah per tahun.

3.2 Variabel dan Desain Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (*independent variabel*)

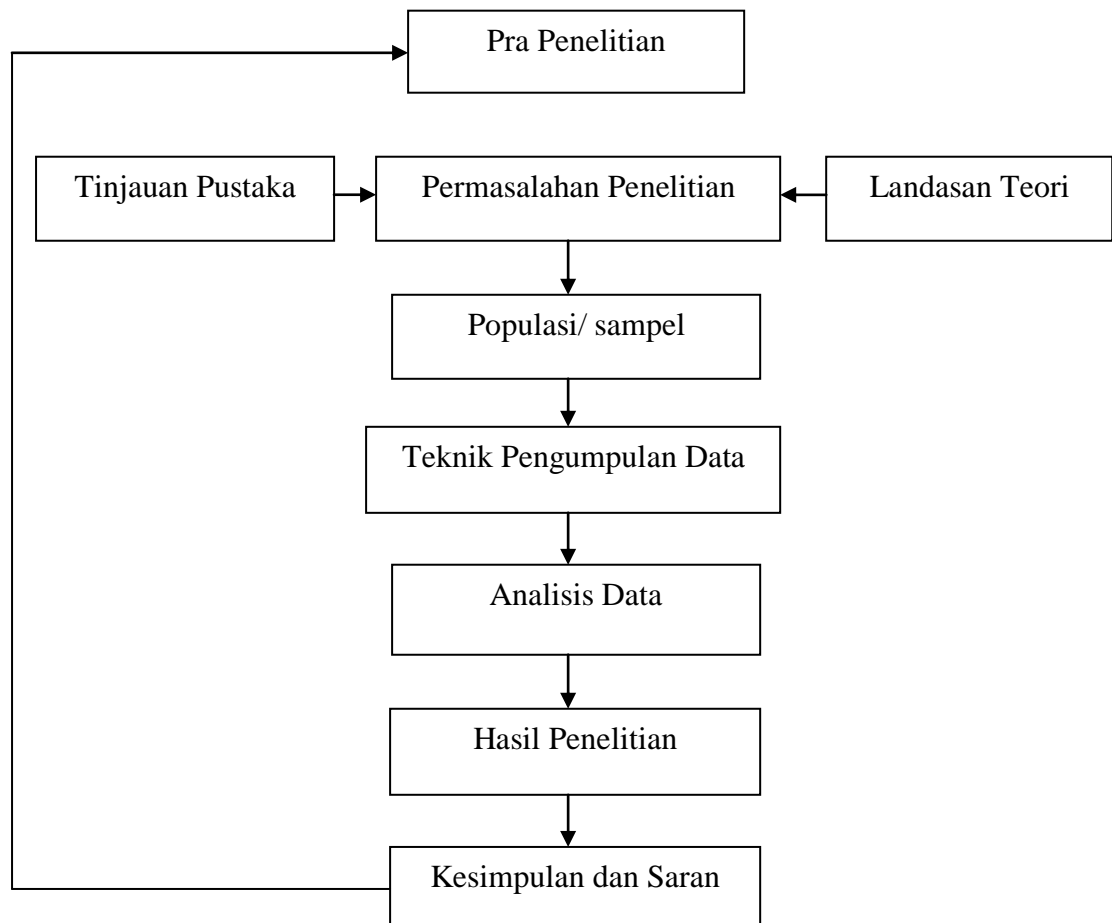
Variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel yang lain ingin diketahui. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif tenaga kerja, upah dan pendapatan perusahaan.

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek/pengaruh variabel yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa.

Desain penelitian merupakan suatu rancangan atau tata cara untuk melakukan penelitian dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan atas dasar variabel tersebut diatas.

DESAIN PENELITIAN



Gambar 3.1. Desain Judul Penelitian

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan data pendapatan, dan produksi, permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah data pendapatan, permintaan tenaga kerja dari tahun 1997-2016.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Ada beberapa variabel dalam penelitian ini yang menjadi objek dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja yang dimaksud adalah jumlah tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan dalam memproduksi barang. Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk melihat perkembangan permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa adalah data tentang jumlah karyawan yang bekerja. Variabel ini dalam satuan jiwa.

b. Pendapatan Perusahaan

Pendapatan perusahaan adalah pendapatan yang diperoleh perusahaan dalam kurung waktu satu tahun yang diukur dalam satuan rupiah per 1997-2016.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Library research adalah penelitian yang diadakan pada perpustakaan dengan tujuan mendapatkan keterangan berupa teori-teori, yang bersumber dari buku-buku, artikel-artikel yang berhubungan dengan objek yang akan dibahas.

2. Field Research (Penelitian Lapangan).

Field Research (Penelitian Lapangan) adalah penelitian yang diadakan pada PT. Semen Tonasa dengan tujuan untuk mendapatkan data-data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Rancangan Analisis data

3.6.1 Uji Statistik

Untuk mengetahui hipotesis yang digunakan, maka digunakan model analisis, yaitu :

1. Analisis regresi Linier Berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui, pendapatan perusahaan, terhadap permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa dengan menggunakan persamaan berikut :

$$QdTK_t = \beta_0 P_t^{\beta_1} PP_t^{\beta_2} e^{\beta_3 t} \dots \dots \dots (1)$$

Selanjutnya, persamaan model regresi non Linier berganda diatas diubah menjadi persamaan linear sebagai berikut :

$$L_n QdTK_t = \beta_0 + \beta_1 L_n PP_t + e \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

QdTK = Permintaan Tenaga kerja (jiwa)

β_0 = Intercep/konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

PP = Pendapatan Perusahaan (Tahun)

e = Kesalahan Pengganggu

t = Time-Series

2. Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian secara satu persatu pengaruh dari masing-masing variabel dependen. Dalam hal ini variabel bebas adalah

Pendapatan perusahaan. Sedangkan variabel terikatnya adalah permintaan tenaga kerja. Pengujian terhadap koefisien regresi secara individu (parsial) digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan tertentu.

Menurut (Rahim, 2012) dengan rumus:

$$t_{hit} = \frac{\beta_i}{s\beta_i}$$

$$t_{tabel} = [(n-k) ; \alpha/2]$$

Dimana:

β_i = koefisien regresi ke-i

$s\beta_i$ = kesalahan standar koefisien regresi ke-i

3. Uji F

Uji simultan (F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi secara bersama-sama digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan tertentu, yang menurut (Rahim,2012) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hit} = \frac{ESS/(k-1)}{RSS/(n-k)}$$

$$F_{tabel} = [(k-1) : (n-k) ; \alpha]$$

α = tingkat signifikan atau kesalahan tertentu

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel tidak termasuk intercept

4. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat pada model yang diterangkan oleh variabel bebasnya (Gujarati, 2004). Dimana apabila nilai R² mendekati 1 maka ada hubungan yang kuat dan erat antara variabel terikat dan variabel bebas dan penggunaan model tersebut dibenarkan.

Menurut Damodar Gujarati (2004) koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas yang dapat dinyatakan dalam persentase. Namun tidak dapat dipungkiri ada kalanya dalam penggunaan koefisien determinasi (R²) terjadi bias terhadap satu variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Sebagai ukuran kesesuaian garis regresi dengan sebaran data, R² menghadapi masalah karena tidak memperhitungkan derajat

bebas. Sebagai alternatif digunakan *corrected* atau *adjusted R²* yang dirumuskan :

$$AdjR^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n-1)}{(n-k)} \dots\dots\dots (5)$$

Dimana:

R² : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah data terbebas dari masalah multikolinearitas, dan autokolerasi . uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best linier unbiased Estimator= BLUE*) yang berarti model regresi tidak mengandung masalah.

1. Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan pada tujuan penelitian pertama dan kedua. (Rahim, 2012) mengemukakan bahwa multikolinearitas atau kolinearitas berganda merupakan kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel yang terdapat pada model. Penyimpanan asumsi klasik pada deteksi dengan berbagi cara melihat hasil koefisien kolerasi antar variabel (Rahim, 2012). Penelitian ini menggunakan VIF yang terdapat pada program statistical of programe for

service solution (SPSS) statistics 17. Menurut (Rahim, 2012) dirumuskan sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2_j} \dots\dots\dots(6)$$

R^2_j diperoleh dari regresi auxiliary antara variabel independen (Rahim, 2012) atau koefisien determinasi antara variabel bebas ke- j dengan variabel bebas lainnya. Selanjutnya jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat. (Rahim, 2012)

Tindakan perbaikan multikolearitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu mengeluarkan salah satu variabel yang berkolerasi tetapi perlu memperhitungkan bias spesifikasi dalam model (Rahim, 2012). Cara lain menambah variabel dummy.

2. Asumsi Autokorelasi

Asumsi Autokorelasi merupakan asumsi residual yang memiliki komponen/nilai yang berkorelasi berdasarkan waktu (urutan waktu) pada himpunan data itu sendiri. Pada pengujian asumsi ini, diharapkan asumsi Autokorelasi tidak terpenuhi. Penyebab terjadinya kasus Autokorelasi adalah:

1. Terdapat variabel prediktor penting yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.
2. Pola hubungan antara y dan X tidak linear (kuadratik, kubik, atau nonlinear) ketika digambarkan dalam *scatterplot*.

3. Data pengamatan yang diambil merupakan data yang dicatat menurut waktu tertentu (data *time series*), seperti: perjam, harian, mingguan, bulanan, triwulan, kuartal, dan tahunan.
4. Adanya Manipulasi Data yang menyebabkan residual data terbentuk secara sistematis.

Dalam penelitian ini dilakukan dua pengujian yaitu pengujian Durbin-Watson dan metode uji Run Tes untuk mengidentifikasi adanya kasus Autokorelasi.

- Pengujian Durbin-Watson menguji adanya autokorelasi pada lag-1., yang didefinisikan sebagai:

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2} \dots\dots\dots (7)$$

Dimana :

e_t : gangguan stokastik ke t

e_{t-1} : gangguan stokastik ke $t-1$

Pada Tabel Durbin-Watson diperoleh Output Tabel, yaitu nilai Durbin-Watson batas bawah (d_L) dan batas atas (d_U). Kriteria pemeriksaan asumsi Autokorelasi residual menggunakan Nilai Durbin-Watson (d), yaitu:

- a. Jika $d < 2$ dan $d < d_L$, maka residual bersifat autokorelasi positif.
- b. Jika $d < 2$ dan $d > d_U$, maka residual tidak bersifat autokorelasi.
- c. Jika $d < 2$ dan $d_L \leq d \leq d_U$, maka hasil pengujian tidak dapat disimpulkan.

- d. Jika $d > 2$ dan $4 - d < d_L$, maka residual bersifat autokorelasi negatif.
 - e. Jika $d > 2$ dan $4 - d > d_U$, maka residual tidak bersifat autokorelasi.
 - f. Jika $d > 2$ dan $d_L \leq 4 - d \leq d_U$, maka hasil pengujian tidak dapat disimpulkan.
- pengujian kedua yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode uji Runs test. Pengujian Runs test termaksud dalam statistik nonparametrik yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi atau tidak. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. run test digunakan untuk melihat apakah residual terjadi secara random atau tidak. Uji run test akan memberikan kesempatan yang pasti jika terjadi masalah pada durbin Watson test yang nilai d terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$ yang akan menyebabkan tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti atau ragu-ragu dalam pengujian yang tidak meyakinkan jika menggunakan DW test.

Dibawah hipotesis nol yang menyatakan bahwa hasil yang berurutan (dalam hal ini residual) bersifat independen dan diasumsikan bahwa $N_1 > 10$ dan $N_2 > 10$, jumlah run (secara otomatis) terdistribusi normal dengan.

$$\text{Rata-rata (mean): } E(R) = \frac{2N_1 N_2}{N} + 1 \dots \dots \dots (III.8)$$

$$\text{Varians: } \sigma_R^2 = \frac{2N_1 N_2 (2N_1 N_2 - N)}{(N)^2} \dots \dots \dots (III.9)$$

Keterangan :

N = Jumlah total observasi = $N_1 + N_2$

N_1 = Jumlah simbol + (yaitu residual yang +)

N_2 = Jumlah simbol - (yaitu residual yang -)

R = Jumlah Run

Jika hipotesis nol keacakan dapat berkesinambungan, dengan mengikuti sifat-sifat distribusi normal, kita dapat mengekspektasikan bahwa

$$\text{Prob} [E(R) - 1,96\sigma_R \leq R \leq E(R) + 1,96\sigma_R] = 0,95$$

Yakni, ada Probabilitas sebesar 95% bahwa interval sebelumnya akan menyertakan R terobservasi.

BAB IV

HASIL DAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

PT Semen Tonasa adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, Pabrik Tonasa III, Pabrik Tonasa IV dan Pabrik Tonasa V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen pertahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk Unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk Unit V. Perseroan berdasarkan anggaran dasar merupakan produsen semen di Indonesia yang telah memproduksi serta menjual semen di dalam negeri dan mancanegara sejak tahun 1968.

Proses produksi perseroan bermula dari kegiatan penambangan tanah liat dan batu kapur di kawasan tambang tanah liat dan pegunungan batu kapur sekitar pabrik hingga pengantongan semen zak di unit pengantongan semen. Proses produksi perseroan secara terus menerus dipantau oleh satuan Quality Control guna menjamin kualitas produksi. Lokasi pabrik perseroan yang berada di Sulawesi Selatan merupakan daerah strategis untuk mengisi kebutuhan semen di Kawasan Timur

Indonesia. Dengan didukung oleh jaringan distribusi yang tersebar dan diperkuat oleh delapan unit pengantongan semen yang melengkapi sarana distribusi penjualan, telah menjadikan perseroan sebagai pemasok terbesar di kawasan tersebut. Kedelapan unit pengantongan semen berlokasi di Bitung, Palu, Banjarmasin dan Ambon dengan kapasitas masing-masing 300.000 ton semen per tahun serta di Makassar, Bali dan Samarinda dengan kapasitas masing-masing 600.000 ton semen per tahun, dan di Pontianak dengan kapasitas 150.000 ton semen per tahun. Sarana pendukung operasi lainnya yang berkontribusi besar terhadap pencapaian laba perusahaan adalah utilitas Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2x25 MW yang berlokasi di Desa Biringkassi, Kabupaten Pangkep, sekitar 17 km dari lokasi pabrik.

Pendapatan utama perseroan adalah hasil penjualan Semen Portland (OPC), Semen Non OPC yaitu Tipe Komposit (PCC) tersebar di wilayah Sulawesi, Kalimantan, Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua. Didukung dengan merk produk yang solid di Kawasan Timur Indonesia, perseroan berusaha secara terus menerus mempertahankan brand image produk dengan menjaga kestabilan pasokan produk di pasar semen, selain itu dukungan sistem distribusi yang optimal juga merupakan unsur kesuksesan penjualan semen perseroan. Disamping itu, penjualan ekspor juga dilakukan perseroan jika terjadi kelebihan produksi setelah pemenuhan pasar dalam negeri. Sejak 15 September 1995 perseroan

terkonsolidasi dengan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. (sebelumnya PT Semen Gresik (Persero) Tbk.) menjadi sebuah holding company.

Lebih dari satu dekade perseroan berbenah dan berupaya keras meningkatkan nilai perseroan di mata pemegang saham dan stakeholder. Berbagai terobosan strategi dan program kerja dalam meningkatkan kinerja perseroan secara terintegrasi terus dipacu untuk mewujudkan visi perseroan menjadi produsen semen yang terefisien dan mempunyai keunggulan yang kompetitif diantara para produsen semen lainnya. Di mulai tahun 2009 sampai saat ini, perseroan melaksanakan pembangunan Pabrik Tonasa V yang nantinya diharapkan beroperasi dengan kapasitas 2.500.000 ton pertahun dengan dukungan pembangkit listrik 2x35MW dengan pembiayaan proyek tersebut bersumber dari dana sendiri perseroan dan kredit pembiayaan sindikasi perbankan nasional. Pembangkit listrik tersebut di targetkan akan beroperasi normal di tahun 2013.

4.2 Perkembangan Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga kerja di PT. Semen Tonasa.

Pengaruh produksi, pendapatan perusahaan terhadap permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa di lihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 rata-rata pendapatan perusahaan, permintaan tenaga kerja di PT. Semen Tonasa.

Tahun	Pendapatan (000Rupiah)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)
1997	466,385,888	1.186
1998	607,791,255	1.116
1999	652,293,839	1.182
2000	733,471,572	1.251
2001	901,928,522	1.307
2002	929,732,371	1.609
2003	925,378,112	1.584
2004	1,050,866,208	1.552
2005	1,275,898,945	1.540
2006	1,520,005,829	1.482
2007	1,731,648,247	1.759
2008	2,204,847,236	1.756
2009	2,814,117,779	1.714
2010	2,723,863,787	1.602
2011	3,039,863,341	1.502
2012	3,753,269,551	1,962
2013	4,965,375,235	1.879
2014	5,492,515,275	1.784
2015	5,256,963,983	1.724
2016	5,350,127,756	1.641
Total	46,396,344,731	31.132
Rata-rata	2,319,817,236	1.556

Sumber : Data PT. Semen Tonasa (1997-2016)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa permintaan tenaga kerja secara umum tidak mengalami peningkatan yang berarti dari tahun ke tahun. Pada tahun 1997 sampai tahun 2002, tenaga kerja di PT Semen Tonasa

bertambah 423 orang dari 1.186 orang tenaga kerja pada tahun 1997 menjadi 1.609 orang tenaga kerja pada tahun 2002. Pada rentan tahun 2012 – 2016 mengalami penurunan. Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa semenjak tahun 1997 sampai tahun 2016 jumlah tenaga kerja di PT Semen Tonasa terus mengalami pluktuasi.

Permintaan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pendapatan. Pendapatan atau income adalah hasil penjualan dari faktor-faktor produksi yang dimilikinya pada sektor produksi dan sektor ini membeli faktor-faktor produksi tersebut untuk digunakan sebagai input proses produksi dengan harga yang berlaku di pasar faktor produksi. Harga faktor produksi di pasar ditentukan oleh tarik menarik antara penawaran dan permintaan.

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima oleh penduduk atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan. Pendapatan rumah tangga ditentukan oleh tingkat upah sebagai faktor produksi tenaga kerja.(Sukirno, 2011).

Pendapatan di PT Semen Tonasa pada tahun 1997 dan 2002 mengalami peningkatan tetapi masih berkisar di angka 463,346,483 miliar. Tahun 1997 pendapatan PT Semen Tonasa sebesar 466,385,888 miliar sementara pada tahun 2002 sebesar 929,732,371 rupiah, disebabkan oleh kenaikan laba bersih.

Pada tahun 2011-2014 pendapatan PT Semen Tonasa mengalami peningkatan drastis, dikarenakan pada tahun 2012 telah selesai pembangunan pabrik tonasa 5 yang menambah jumlah produksi semen.

sebesar 2,452,651,934 miliar. Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa semenjak tahun 1997 sampai tahun 2016 pendapatan di PT Semen Tonasa terus mengalami peningkatan.

Trend perkembangan pendapatan(miliar) dan permintaan tenaga kerja(ribu) dapat dilihat pada gambar 4.1 .



Sumber : diolah dari tabel 4.1

Gambar 4.1 Trend Permintaan Tenaga Kerja, Pendapatan periode 1997-2016

Pada gambar 4.1 menggambarkan hubungan antara Pendapatan dan Permintaan Tenaga Kerja. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa peningkatan Permintaan Tenaga Kerja setiap tahunnya diikuti dengan peningkatan Pendapatan. Meningkatnya Permintaan Tenaga Kerja tiap tahunnya sejalan dengan meningkatnya Pendapatan.

4.3 Hasil Penelitian

Pengaruh pendapatan terhadap permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa periode 1997–2016 menggunakan model analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik, yaitu multikolinearitas dan autokorelasi. Pendapatan memiliki tanda harapan positif dimana setiap peningkatan pendapatan akan meningkatkan jumlah produksi tenaga kerja. Hasil penelitian tentang pengaruh pendapatan terhadap permintaan tenaga kerja disajikan pada tabel 4.2:

Tabel 4.2 Pengaruh Pendapatan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Variabel					
Independen	T.H	B	T hitung	Sig	VIF
Pendapatan	+	0,705**	4,222	0,001	1,000
Intersep					1,333
R ²					0,470
F hitung					17,825
DW					0,805
N					20

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Keterangan:

** : Signifikan pada tingkat kesalahan 5% (0,05) atau tingkat kepercayaan 95%

T.H : tanda harapan

Berdasarkan analisis yang digunakan pada Bab III, maka diperoleh persamaan berikut:

$$PTK = 1,333 + 0,705PP + \mu \dots\dots\dots(4.1)$$

Selanjutnya uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau

sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Dari hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas pada variabel pendapatan, karena nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10, yaitu VIF Pendapatan sebesar $1,000 < 10$.

Sedangkan uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Hasil pengujian autokorelasi dengan *Durbin-Watson* (DW) dengan nilai $DW = 0,805$, Berdasarkan tabel *Durbin-Watson* (DW) maka diperoleh nilai dL sebesar 0,997 dan dU sebesar 1,676. Hasil uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin-Watson* menunjukkan keragu-raguan pada model sehingga dilakukan metode lain, yaitu RunTest. Hasil uji autokorelasi menggunakan metode Run Test, di mana ditemukan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Hal tersebut disebabkan karena dengan nilai probabilitas sebesar $0,108 > \alpha$ (0,05). Dengan demikian tidak terjadi autokorelasi dalam persamaan regresi tersebut.

Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan ukuran koefisien determinasi *adjusted* R^2 . Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, koefisien

determinasi *adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,470 atau 47 persen. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas pada model yang disajikan dapat menjelaskan sebesar 47 persen terhadap naik-turunnya variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 53 persen ditentukan oleh variabel lain di luar model.

Uji sifat yang lain adalah uji F dan t. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,825, sedangkan nilai F tabelnya pada tingkat kesalahan 1 persen (0,01) sebesar 8,40. Maka dari data tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti secara simultan (menyeluruh) variabel-variabel bebas (Pendapatan) memiliki pengaruh yang berarti hingga 99 persen terhadap variabel terikat (Permintaan tenaga kerja); sedangkan uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya.

Variabel pendapatan memiliki nilai t hitung sebesar 4,222 sedangkan t tabel dengan α 0,05 sebesar 1,739. Maka berdasarkan data tersebut menjelaskan bahwa $t_{hitung} (4,222) > t_{tabel} (1,739)$, berarti secara parsial variabel pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel permintaan tenaga kerja.

4.3.1 Pengaruh Pendapatan Perusahaan Terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT Semen Tonasa Periode 1997-2016.

Nilai koefisien variabel Pendapatan adalah sebesar 0,705 yang berarti setiap terjadi kenaikan Pendapatan sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan jumlah permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa sebesar 0,705 persen. Pendapatan signifikan terhadap jumlah permintaan tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,1$. Secara empiris setiap rata-rata kenaikan pendapatan sebesar Rp. 2.319.817.236 milyar maka akan meningkatkan rata-rata permintaan tenaga kerja di PT Semen Tonasa sebesar 1.556 orang.

Kenaikan pendapatan dari sisi tenaga kerja akan menambah kesempatan kerja yang menyebabkan bertambahnya permintaan tenaga kerja, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran. Akibat adanya kenaikan output dampak langsungnya adalah industri akan meningkatkan permintaan dalam inputnya. Salah satu input dalam proses produksi kebutuhan akan tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam proses produksi, sehingga dapat dikatakan kesempatan kerja akan meningkat jika output meningkat. Hubungan antara kesempatan kerja dan output dapat dilihat berdasarkan rasio kesempatan kerja – output. Menurut Okun (1974), tingkat pengangguran akan tercapai apabila seluruh kapasitas produksi terpakai.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap jumlah permintaan tenaga kerja. Dari data dapat dilihat bahwa jumlah Pendapatan meningkat setiap tahunnya sehingga mampu memacu peningkatan pada jumlah permintaan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap permintaan tenaga kerja. Sedangkan Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nisfihani (2013) bahwa output tidak berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Naomi Octalia Sembiring (2015) dan bahwa Pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap permintaan tenaga kerja . Hal ini berarti peningkatan pada Pendapatan akan berdampak pada peningkatan permintaan tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa pendapatan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap permintaan tenaga kerja.

Simanjuntak (1998), menyatakan bahwa pengusaha mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen. Oleh sebab itu, kenaikan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari kenaikan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi.

Dengan demikian, pengaruh output terhadap permintaan tenaga kerja dimulai dari turunnya upah pasar. Turunnya upah pasar, biaya produksi perusahaan mengalami penurunan. Dalam pasar persaingan sempurna, jika diasumsikan harga produk konstan, maka penurunan biaya ini akan menaikkan kuantitas output yang memaksimalkan keuntungan. Untuk alasan tersebut perusahaan akan memperluas penggunaan tenaga kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT Semen Tonasa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang bisa diberikan terkait hasil penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan bagi PT Semen Tonasa untuk meningkatkan permintaan tenaga kerja dengan meningkatkan jumlah produksi sehingga dapat meningkatkan permintaan tenaga kerja, karena semakin bertambahnya kapasitas produksi, nilai produksi pun juga meningkat jadi akan meningkatkan jumlah permintaan tenaga kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang Pengaruh produksi dan Pendapatan terhadap Permintaan Tenaga Kerja di PT Semen Tonasa agar meneliti faktor lain yang lebih berpengaruh selain Produksi dan Pendapatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, Nisfihasi. 2013. Pengaruh upah dan output terhadap permintaan tenaga kerja pada sektor pertambangan Kabupaten Kutai Kartanegara. Skripsi. Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Naomi, Octalia Sembiring. 2015. Analisis permintaan tenaga kerja di Indonesia tahun 2000-2010. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fahrul Riza dan Janny Rowena. 2014. Pengaruh perubahan tingkat upah terhadap output dan permintaan tenaga kerja subsector industri pengolahan di DKI Jakarta. Skripsi. Universitas Bunda Mulia, Jakarta Utara
- Octarani, Permata P.E. 2014. Analisis permintaan tenaga kerja industri kecil menengah (IKM) *Furniture/Mebel Kayu* di Kabupaten Jepara. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. *Ekonomi Pembangunan: Masalah, Kebijakan, dan Politik*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mankiw, Gregory. 2007. *Makro ekonomi*. (Diterjemahkan oleh Imam dan Fitriah). PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Payaman J. *Simanjuntak*. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarya: Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rahim, Abd. 2012. *Model Ekonometrika Perikanan Tangkap*. BP UNM. Makassar.
- Rahim, Abd. 2018. The Empowerment Strategy of The Traditional Fisherman's Wives In The Coastal Area of Barru Regency, South Sulawesi. *Journal of Socioeconomics and Development*. 1(1): 1-6
- Rahim, Abd. and Diah Retno Dwi Hastuti. 2018. Applied Multiple Regression Method with Exponential Functions: an Estimation of Traditional Catch Fishermen Household Income. *Journal of Physics : Conference Series*. 1028(1), 1–8.
- Rahim, Abd., Malik, Abdul., Hastuti, Diah Retno Dwi, and Suryadi, Tatang. 2018. The Approach of Logit Model to The Decision Making of Small-Scale Fisherman Wives. *International Journal of Advanced Research*. 6(12): 1219-1225.
- Soeharno. 2009. *Teori Mikro Ekonomi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sukirno, Sadono. 2006. *Ekonomi Pembangunan Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan, Edisi Kedua*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sukirno, Sadono. 2015. *Mikro ekonomi ed. 3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Todaro, Michael. P. 2008. *Pembangunan Ekonomi ed. 9*. Jakarta. Erlangga
- Bellante, Don dan Mark Jackson. 1990. *Ekonomi Ketenagakerjaan*, Penerbit : FEUI, Jakarta.

Lampiran 1

(Rata-rata Pendapatan, Dan Permintaan Tenaga Kerja Periode 1997-2016)

Tahun	Pendapatan (000Rupiah)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)
1997	466,385,888	1.186
1998	607,791,255	1.116
1999	652,293,839	1.182
2000	733,471,572	1.251
2001	901,928,522	1.307
2002	929,732,371	1.609
2003	925,378,112	1.584
2004	1,050,866,208	1.552
2005	1,275,898,945	1.540
2006	1,520,005,829	1.482
2007	1,731,648,247	1.759
2008	2,204,847,236	1.756
2009	2,814,117,779	1.714
2010	2,723,863,787	1.602
2011	3,039,863,341	1.502
2012	3,753,269,551	1,962
2013	4,965,375,235	1.879
2014	5,492,515,275	1.784
2015	5,256,963,983	1.724
2016	5,350,127,756	1.641
Total	46,396,344,731	31.132
Rata-rata	2,319,817,236	1.556

(OUTPUT VARIABEL PENDAPATAN DAN PERMINTAAN TENAGA KERJA)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tenaga kerja	1556.6000	240.89076	20
pendapatan	2319817237.0000	1763741165.0000	20
		0	

Correlations

		tenaga kerja	Pendapatan
Pearson Correlation	tenaga kerja	1.000	.705
	pendapatan	.705	1.000
Sig. (1-tailed)	tenaga kerja	.	.000
	pendapatan	.000	.
N	tenaga kerja	20	20
	pendapatan	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pendapatan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: tenaga kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.705 ^a	.498	.470	175.43053	.498	17.825	1	18	.001	.805

a. Predictors: (Constant), pendapatan

b. Dependent Variable: tenaga kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548573.124	1	548573.124	17.825	.001 ^b
	Residual	553965.676	18	30775.871		
	Total	1102538.800	19			

a. Dependent Variable: tenaga kerja

b. Predictors: (Constant), pendapatan

Coefficient Correlations^a

Model	pendapatan		
1	Correlations	Pendapatan	1.000
	Covariances	pendapatan	5.207E-16

a. Dependent Variable: tenaga kerja

Collinearity Diagnostics^a**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1333.109	65.886		20.234	.000	1194.688	1471.531					
	pendapatan	9.634E-8	.000	.705	4.222	.0001	.000	.000	.705	.705	.705	1.000	1.000

a. Dependent Variable: tenaga kerja

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	pendapatan
1	1	1.803	1.000	.10	.10
	2	.197	3.029	.90	.90

a. Dependent Variable: tenaga kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1378.0409	1862.2570	1556.6000	169.91842	20
Residual	-275.66382	267.30154	.00000	170.75154	20
Std. Predicted Value	-1.051	1.799	.000	1.000	20
Std. Residual	-1.571	1.524	.000	.973	20

a. Dependent Variable: tenaga kerja

Runs Test

Unstandardized

Residual

Test Value ^a	4.46395
Cases < Test Value	10
Cases >= Test Value	10
Total Cases	20
Number of Runs	7
Z	-1.608
Asymp. Sig. (2-tailed)	.108

a. Median